National
Joint Council
of the
Public Service
of Canada

Conseil
national mixte
de la
fonction publique
du Canada

ANNUAL REPORT

of the

GENERAL SECRETARY

to the

NATIONAL JOINT COUNCIL

August 1, 2000 to July 31, 2001

105-01833/

CONTENTS

Letter to Council Members

1. National Joint Council

   1.1 Milestones, Achievements and Issues
   1.2 Grievances and Appeals

2. Public Service Commission Advisory Council

3. Business as usual

4. Recognition

In appreciation of Fernand Lalonde,
General Secretary, October 1995 to May 2001

November 1, 2001

National Joint Council Members

Dear Members:

I am very pleased for the first time in my term as General Secretary to submit this annual report on the affairs of the National Joint Council for the period August 1, 2000 through July 31, 2001.

All of us, in the celebrated words of American educator Benjamin Mays, *"stand on the shoulders of our predecessors"*. I am most fortunate to succeed Fernand Lalonde whose accomplishments have provided a strong foundation on which to build in my role as General Secretary. Fern's retirement was well celebrated last May by the many friends he made during his term and throughout his career. I take this opportunity to acknowledge once more Fern's singular commitment to the National Joint Council and his successes in fostering new opportunities for union-management collaboration through NJC. That the parties today have recognized NJC *"as the forum of choice for information sharing, consultation and codevelopment"* is in no small part the legacy of Fernand Lalonde.

The organization of this year's report departs somewhat from past practice. I hope you find that the new format provides you a concise overview of milestones and accomplishments in the work of the National Joint Council, and of issues that the parties face together. The report includes information on the activities of the Public Service Commission Advisory Council which I also serve as General Secretary. While the two councils remain separate and distinct, supporting their parallel work is increasingly an integrated challenge for the NJC Secretariat.

I suspect that we will soon look back on 2000-2001 as a transitional year which foreshadowed important new developments for the NJC. The year brought considerable achievements, some in more traditional areas of the Council's mandate and others which expanded the scope of NJC activity and the range of its "products". But beyond these achievements, it was the prospect of more fundamental change ahead which increasingly captured attention as the year closed.

What may change bring for the National Joint Council? If the recommendations of the *Advisory Committee on Labour Management Relations in the Federal Public Service* (the *"Fryer Report"*) published in June were to be implemented, the mandate of NJC would expand significantly. The *Fryer Report* also opens the complex issue of whether the role of NJC and its accountabilities should for the first time be enshrined in legislation. These, and many related questions are now before the Task Force on Modernizing Human Resources Management in the Public Service led by Ran Quail. Much lively debate among the parties can be expected in the months ahead as we approach the implementation phase for reforms resulting from the work of the Quail Task Force.

The *Fryer Report*, in my view, comprises an important endorsement of collaborative union-management approaches and, more specifically, of the efforts to date of the parties at NJC to make alternate approaches work. It confirms that the NJC is well-positioned to contribute to HR modernization, and suggests that Council is well suited to assume new responsibilities, if assigned.

All of this is most welcome. Welcome too is the *Fryer Report's* support for normalizing the NJC's funding arrangements and for increasing the resources available to it to accomplish its various roles. I was amply warned by my predecessor that the NJC budget is a vexing challenge. Still, I have been surprised and dismayed to find exactly how difficult everyday operations in the Secretariat can be when funding sources are eccentric and funding flexibility virtually non-existent. Rethinking NJC resourcing is certainly long overdue.

The Fryer Report refers frequently (and positively) to *"codevelopment"*, mirroring our own By-Laws. Regardless of the change process ahead, nurturing codevelopment as an option for the parties will continue to be a high priority for NJC. Truth be told, few of us have a well-honed understanding of *"codevelopment"* as a process. We know that it differs qualitatively from consultation, as traditionally conducted, and also stands apart from collective bargaining. We like to think of codevelopment as a less confrontational, interest-based alternative to conventional negotiations, but one similarly capable of producing bilateral or multilateral agreements which can be given legal force. How exactly we should *do* codevelopment, however, is sometimes less clear.

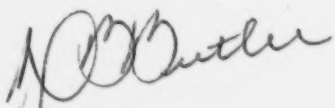
Nonetheless NJC *does* codevelopment ---- and with considerable success. Our experience to date suggests that the process norms for codevelopment cannot be rigid. Requirements change from situation to situation and vary significantly with the blend of individuals assigned to a task. For NJC, the key will continue to be to offer flexible opportunities to tailor codevelopment processes to requirements as they arise. Finding the best way to codevelop occupational health and safety policies for public service-wide application, for example, may demand different skills and resources than codeveloping approaches to the conduct of joint compensation research. The NJC "tool kit" should be full and varied.

Whatever its shape, NJC codevelopment will need to improve further to prosper. In the past, some of our codevelopment processes have simply taken too long, particularly in the area of cyclical review of major directives. Some have been excessively opaque, with the unfortunate result that few managers and employees understand or appreciate the extensive work and problem-solving which has gone on. As well, the weight of our rules and processes has at times served to discourage the parties from codeveloping limited improvements for more rapid implementation.

I look forward to working with the Executive Committee, committee chairpersons and other representatives of the parties to explore ways of improving codevelopment. We may, for example, want to rethink traditional schedules for reviewing NJC directives. We may need to consider new and more collaborative approaches to identifying problems and preparing the agenda of issues in advance of cyclical reviews. We may wish to consider how the content of an NJC directive can be adjusted between cyclical reviews without the full burden of the "opting" provisions of our By-Laws. These and other facets of our codevelopment work need to be on the table for discussion.

That NJC has been maturing is, in my view, beyond question. I believe that it is nevertheless crucial to recognize that Council still occupies uncertain terrain. As recent events have shown, the business of Council is far from immune from the effects of conflict in collective bargaining or from other difficult issues which arise between participants. While it is not surprising that the work of NJC becomes more fragile when relationships among the parties are strained, it remains a matter of great concern that the viability of Council itself can be imperilled by events largely or completely unrelated to its own performance. I do not presume to have the answer to this dilemma but I do suggest that it is one which all Council members should seriously contemplate.

2002 promises to be one of the most important and challenging years in the history of the National Joint Council. I feel fortunate to have arrived in this role at a moment when there are such important issues to face, and an energy for change in the air. With the will and support of the parties, NJC can act as an important agent of transformation. Its record shows that it can adapt to new circumstances and model new ways for the parties to work together. This is a legacy that I will do my best to continue.



Dan Butler
General Secretary

1. NATIONAL JOINT COUNCIL

1.1 Milestones, Achievements and Issues

The year ending July 31st witnessed a number of important milestones and accomplishments for the National Joint Council:

NJC By-Laws

- In March, the parties formally endorsed revised By-Laws for Council which position NJC as *"the forum of choice"* for resolving issues of Public Service-wide application not addressed in bilateral collective bargaining. The new By-Laws also streamline opting procedures and establish new third-party dispute resolution options to assist codevelopment and other NJC processes.

Joint Compensation Research

- With wide support among Council members, the Executive mandated a working group to examine the need for, and investigate approaches to implementing a joint compensation research function within a possible NJC governance framework. At the end of the reporting period, the Joint Compensation Advisory Committee was continuing to examine governance, funding, delivery and methodological issues in anticipation of approval in principle by Treasury Board ministers of a joint compensation research initiative. As part of preparatory work, members of Council were canvassed in late spring for their ideas on possible priority research projects under NJC supervision.

Joint Learning

- In January 2001, the Executive launched a new working group to explore the potential for learning initiatives collaboratively designed and led by unions and management. In June, the Joint Learning Initiatives Working Group presented a "Statement of Support" and a "Framework of Principles" for joint learning to Council which were warmly welcomed and endorsed by all Council members. These documents provide an important reference framework which management and bargaining agents may now use to guide joint employee learning ventures at the national, regional and local levels. The framework encourages and promotes more joint learning initiatives and is viewed by the Executive Committee as an important benchmark for collaboration between public service unions and the employer.

- The Working Group is now identifying opportunities to pilot joint learning initiatives on vital subjects such as occupational health and safety and the prevention and resolution of harassment in the workplace.

Occupational Health and Safety

- Recent changes to the *Canada Labour Code Part II (section 134.1)* required the establishment of a central occupational health and safety policy committee covering all departments and agencies in the Public Service Staff Relations Act, Schedule 1,

Part 1 universe for which the Treasury Board is the employer. Policy committees, within the meaning of the *Code*, are the focal point for the development of all occupational health and safety policies and programs and enjoy wide authority to monitor health and safety issues and problems in the workplace.

- By agreeing that the Executive Committee of NJC will serve as the policy committee in the Treasury Board jurisdiction, Council accepted a very significant expansion of the NJC mandate in the field of occupational health and safety. To assist it to meet these new responsibilities, the Executive Committee established in the spring of 2001 a new Service-Wide Policy Committee on Occupational Health and Safety which now serves as the principal working forum for the parties for their policy and monitoring activities. By June, the Committee had secured from the NJC Executive approval for full "terms of reference" and for action priorities. It had also initiated development of a communications network with departments to facilitate rapid two-way exchanges of information.

- The regular NJC Occupational Health and Safety Committee remains in place to hear grievances on NJC health and safety directives and to conduct cyclical reviews of these directives as directed by the Executive Committee.

Communications

- Council accepted the recommendation of the Executive to create a formal NJC Communications Committee to continue the work begun by the parties earlier in the year towards a first comprehensive communications strategy for Council. This development recognizes the pressing need to upgrade the visibility of NJC in the Public Service and to disseminate information more effectively about NJC processes and about terms and conditions of employment in the workplace which result from NJC consultation and codevelopment.

Canadian Food Inspection Agency

- A new separate employer, the Canadian Food Inspection Agency, was welcomed to Council membership in 2001. This marks the first occasion where a recently created alternate service delivery agency has recognized the importance of rejoining the parties in order to participate in a wide range of Council activities. Increasingly, the issue of Public Service fragmentation has been identified by Council members as a significant concern and many express the hope that CFIA's decision marks a precedent that other separate agencies will follow.

While new ventures and developments captured considerable attention, existing NJC committees and Boards of Management continued important work on priorities set by the parties, with many contributing successes of their own to the record of the last twelve months:

Foreign Service Directives

- The FSD Committee continued its work throughout the year on the cyclical review of the Foreign Service Directives. Characterized by some as the most fundamental review ever of terms and conditions for foreign service work, the employer and

bargaining agents considered several hundred proposals from both sides and reached agreement for June implementation on revisions to twenty-two (22) of the directives (visit: www.njc-cnm.gc.ca for complete details). Work is continuing into fall 2001 on further revisions to the remaining directives aiming for implementation early in 2002.

Isolated Posts and Government Housing

- As a result of a decision by the Executive to revoke temporarily the new directive of October 16, 2000, the Isolated Posts and Government Housing Directive Committee returned to the table to review a short list of items in contention. In January, interested parties in affected locations were invited to make representations on issues of concern and much helpful input was received. By mid-summer, the Committee had held 12 meetings studying this input and developing new approaches to resolve the problems identified. Good progress was achieved on the issues with the Committee aiming to recommend to the Executive Committee later in the fall a revised package for implementation in 2002.

Employment Equity

Under the leadership of newly appointed co-chairs, the Joint Employment Equity Committee secured approval from the NJC Executive for a work plan emphasizing four priorities:

- development of a joint framework for the interpretation of the Duty to Accommodate;
- revision of the Policy on Accommodation for persons with disabilities within the Federal Public Service;
- revision of the EE Act;
- the Embracing Change Action Plan implementation strategy.

Towards the end of the reporting period, the Committee also began discussions on the use of the Aboriginal peoples declaration form.

Official Languages

Last November, the Official Languages Committee was reconstituted and a new Chair appointed. As a first order of business, committee members developed new terms of reference as well a work plan which were subsequently approved by the Executive Committee. The work plan deals with problems in the use of English and French as languages of work, access to second language instruction, the bilingual Relève at all levels, recommendations of the Commissioner of Official Languages, language training for bargaining agent representatives, and the Official Languages Program in the context of HRM modernization. The parties have agreed not to open discussions on the Bilingualism Bonus Directive at this time.

Travel, Relocation and Commuting Assistance

Members of the Government Travel Committee were by the summer in the final stages of a complete modernization of the Travel Directive which promises new advantages for employees and administrative efficiencies for management. The Committee intends that

the new directive value employees by better supporting their family, health and safety needs while on travel. The new document will be streamlined, simpler to understand and administer for employees and managers. The target date for implementation is April 1, 2002.

In May 2001, the government announced that employees would be permitted to join travel loyalty programs and to retain benefits for business or personal use effective June 1st 2001. This change was consistent with understandings already reached by members of the Government Travel Committee in their deliberations.

Separate from the work of the Committee, the Executive considered an important request from a bargaining agent to clarify an issue of overlap between the Travel Directive and collective agreements regarding the issue of "captive time". Following consultations with the parties by the General Secretary, the situation was successfully resolved and guidance subsequently provided to all Council members on the issue.

Union-Management Relations

NJC continued its efforts at regional outreach by holding its September 2000 annual seminar in Victoria, British Columbia around the theme "The Public Service as Employer of the Future". The event earned highly positive reviews from participants who expressed particular appreciation for the opportunity to interact with members of the Advisory Committee on Labour Management Relations in the Federal Public Service (the "Fryer Committee"). Workshop sessions at Victoria amply demonstrated that the parties are prepared to use the annual seminar for focused work on important issues in a fashion free from many of the constraints of other settings.

Much of the subsequent work of the Union-Management Relations Committee over the reporting period concentrated on preparations for seminar 2001 in Bromont, Québec. With "The Public Service in Transition" as its theme, seminar 2001 will continue the approach taken in Victoria by asking participants to work together on major questions in the reform of the labour relations system. The planned centrepiece of the program is an entire day devoted to providing input to members of the Task Force on Modernization of Human Resources Management in the Public Service (the "Quail Task Force"). With the anticipated attendance of major public sector leaders for these discussions, including the President of Treasury Board, Bromont promises to be a major milestone in the NJC seminar series.

Work Force Adjustment

Fall 2002 will be a busy period for the Work Force Adjustment Committee as members concentrate on the cyclical review of the directive. While the opting exercise conducted earlier in the year resulted in a reduced number of bargaining agent participants, workforce adjustment remains an active issue within Council for Treasury Board and over a dozen member unions.

Dental Board of Management

The Public Service Dental Care Plan completed fourteen years of operation in March 2001. The total annual cost for the year 2000 of the NJC plan exceeded $51 million, with over 90,000 employees covered. During that year, 83% of plan members claimed

benefits, either for themselves or a family member. The Board of Management prepares a separate detailed report each year on plan usage, trends and administrative issues which is shared with all parties.

Disability Insurance Board of Management

The Disability Insurance Plan Board of Management held five meetings and heard 20 appeals during the period in question. As in the past, The Board will be submitting a separate Annual Report to Council reporting on its activities and on trends and issues in disability insurance coverage.

1.2 Grievances and Appeals

The only aspect of the NJC's mandate to experience a reduction in workload in the last year was the processing of grievances concerning the application or interpretation of NJC directives. From August 2000 through July 2001, 21 new grievances were filed at the third level of the NJC process (i.e., to the Executive Committee). This contrasts with annual totals ranging from 67 to 172 during the previous five-year period. (Note, however, that figures over this period may not be strictly comparable given changes in how "group" grievances have been reported. The decline in 2000-2001 relative to earlier years is nevertheless marked.)

Possible reasons for the significant reduction in grievances in 2000-2001 include the greatly decreased profile of workforce adjustment issues and the reality that several major NJC directives have not been substantially revised for lengthy periods of time. In the latter case, areas of difficulty or ambiguity in the wording of long-standing directives may have already been well canvassed with the accumulation of interpretative precedents gradually serving to reduce the number of new cases submitted. If this effect is real, we would expect a return to higher grievance case loads when changes to the content of directives gives rise to new questions of interpretation. With far-reaching modifications to the foreign service, travel and isolated posts and government housing directives now on the horizon, this proposition may be quickly tested and 2000-2001 could soon prove to be a anomalous year.

Table 1 reports the disposition of grievances in the system in 2000-2001. Working committees charged with hearing cases continued to be effective in developing a consensus among representatives on the intent of directives. Impasse was reached on less than a quarter of the files considered with the number of grievances upheld slightly exceeding the number denied.

TABLE 1

GRIEVANCES AT THE THIRD LEVEL OF THE NJC GRIEVANCE PROCEDURE

August 1, 2000 to July 31, 2001

Number of grievances outstanding from previous period	11
Number of new grievances filed	21
Total	**32**
Disposition	
Number of grievances decided	25
rejected - untimely	1
rejected - no jurisdiction	1
upheld	9
denied	6
impasse declared	6
withdrawn	2
Number of grievances outstanding (July 31, 2001)	7

Secretariat staff also support the appeals process before the Dental Board of Management and the Disability Insurance Board of Management. Effective organization of individual case submissions and preserving appellant confidentiality in the management of documents continue to be important priorities for the NJC office. In the case of disability claims, the Secretariat contracts the services of a consultant with specialized medical knowledge to assist the responsible committee advisor and administrative assistant in readying files for consideration by the Board.

During the reporting period, 70 new dental and 20 new disability claims files were opened. Table 2 tracks the disposition of active files before the Dental and Disability Boards during 2000-2001:

TABLE 2

APPEALS TO DENTAL AND DISABILITY BOARDS OF MANAGEMENT

August 1, 2000 to July 31, 2001

	Dental	Disability
Number of appeals outstanding from previous period	20	3
Number of new appeals filed	70	20
Total	**90**	**23**
Disposition		
Number of appeals decided	84	16
upheld	14	1
denied	62	11
withdrawn	5	4
other	3	-
Number of appeals outstanding (July 31, 2001)	6	7

2. PUBLIC SERVICE COMMISSION ADVISORY COUNCIL

The PSC Advisory Council was formed in March 1999 as a tripartite consultative body (composed of representatives from bargaining agents, departments and central agencies) to examine current and emerging issues within the mandate of the Public Service Commission.

Two of the three original PSCAC working groups submitted reports during the period after lengthy study and discussions. The **Working Group on Recourse** is widely acknowledged to have had a significant impact in shaping the views of the parties through its report entitled *"'Recourse in the Public Service of Canada".'* The report envisages fundamental simplification and reform of the vast array of recourse processes which currently exist in the Public Service, including appeals under the *Public Service Employment Act*. Many of its recommendations were subsequently echoed in the final "Fryer Report" published in June and were the subject of close scrutiny as the work of the Task Force on Modernization of Human Resources Management was set in motion.

The **Working Group on Mobility** submitted its study entitled *"Developing, Sharing and Retaining Talent in the 21st Century: Mobility as a Path to Success"* to the Steering Committee in May. This report documents the various barriers which exist to employee mobility within and across organizations and offers recommendations on new approaches to breaking down staffing "silos" which have been welcomed by the parties.

Both working groups (along with the **Working Group on Oversight** which last year submitted its report *"Accounting for Merit – Oversight of Staffing in the Federal Public Service"*) have been asked to stand down until such time as they are assigned further work by the parties.

The **PSC Advisory Council Steering Committee** was originally established to aid the full Council in setting its agenda and in providing guidance, direction, and administrative advice to working groups between full Council meetings. In June 2000, discussion at the Steering Committee's first annual planning session resulted in a proposal, subsequently accepted by the parties, that full Council would meet only once a year. Most of its role was subsequently assumed by a revised Steering Committee with modestly expanded membership.

The Steering Committee met six times during the year under review and spent much of its time in reviewing and promoting the final reports of the three original working groups. Discussion focused on such issues as:

- the need to show departments how a values-based approach to staffing can be implemented;
- the need to identify ways to enhance the speed and efficiency of staffing;
- the need for updated staffing tools;
- requirements for systematic demographic data across government to assist in identifying recruitment needs and employment equity initiatives;
- the need for a Research Advisory subcommittee or working group;
- the role of the Public Service Commission under a reformed HR management system;
- the potential role for a new working group on the reform of selection standards.

In April, members of the Steering Committee agreed that the concept of merit itself and further issues around the exercise of staffing accountabilities should be investigated by new working groups. The latter were given extremely short production targets so that recommendations could be channelled to the Task Force on Modernization of Human Resources Management by its September 2001 input deadline date.

During June and July, the **Working Group on Merit** examined options for integrating an approach to merit based on "best qualified" with the concepts of seniority, diversity, developmental potential, efficiency, fairness, equity and transparency. **The Working Group on Accountability** concentrated its effort on developing and evaluating various new models of accountability in the staffing system, with particular emphasis on the pivotal role played by deputy ministers. By the end of the reporting periods, drafts reports were circulating among Steering Committee members which the working groups hope will contribute to ongoing debates.

In June, a new manager for PSCAC activities was seconded from the Commission to replace Leigh Archibald, whose contribution to the Council in its initial formative period was well appreciated by the parties. Brian Lynch now works on Council files and is co-located with the NJC Secretariat, assisted by one dedicated support staff position.

3. BUSINESS AS USUAL

The NJC Secretariat is widely recognized for excellence in its "core business" of supporting meetings between the parties across a wide range of subjects within the NJC mandate. Staff ensure not only seemless logistics and careful record keeping, but also provide professional advice to committee chairs and members and help facilitate discussions as required.

Over the past twelve months, the Secretariat managed 203 encounters of the parties. This total continues the constant upward trend in activity levels evident since the mid-1990's (82 encounters in 1995-96, 120 in 1996-97, 138 in 1997-98, 143 in 1998-99 and 193 in 1999-2000). On the positive side, the increasing range and volume of NJC encounters says something very important about the value ascribed to NJC by the parties. On the negative side, the growth in demand for Secretariat services has far outpaced changes in the resources available to it for its work. The Secretariat has now reached the limit of its ability to do more and urgently requires significant adjustments to its resource base in order to continue to be effective.

TABLE 3

MEETINGS SUPPORTED BY THE NJC SECRETARIAT

August 1, 2000 to July 31, 2001
(by number of days on which meetings held)

NATIONAL JOINT COUNCIL	
National Joint Council (plenary)	4
Executive Committee	10
Other Committees and Working Groups	
Isolated Posts and Government Housing Committee	21
Official Languages Committee	5
Foreign Service Directives Committee	28
Government Travel Committee	31
Joint Compensation Advisory Committee	4
Union-Management Relations Committee	7
Joint Union-Employer Learning Initiatives Working Group	12
Joint Employment Equity Committee	7
Service-Wide Policy Committee on Occupational Health and Safety	10
Occupational Safety and Health Committee	2
Boards of Management	
Dental	6
Disability	10
Others	19
PUBLIC SERVICE COMMISSION ADVISORY COUNCIL	
Public Service Commission Advisory Council (plenary)	1
PSCAC Steering Committee	7
Working Groups	
PSC Advisory Council - Mobility	4
PSC Advisory Council - Oversight	1
PSC Advisory Council - Accountability	4
PSC Advisory Council - Recourse	5
PSC Advisory Council - Merit	5
Total	**203**

4. RECOGNITION

The *National Joint Council* and the *Public Service Commission Advisory Council* depend for their effectiveness on the commitment and energy of scores of employer and union representatives from across the public service all of whom deserve warm recognition and sincerest thanks.

In past annual reports by the General Secretary, the names of individuals completing committee assignments as well as their replacements have been listed. Because of the very large number of representatives who now routinely contribute to NJC and PSCAC across a growing range of committees and working groups, this practice has been discontinued. Changing this practice, however, in no way implies diminished appreciation for the crucial role played by the individuals who speak and work on behalf of employers and unions within NJC. As always, it is the people who populate NJC processes who make the real difference.

Having charted a new path, let this Annual Report immediately make an exception: In June of this year, Captain Maury Sjoquist of the Canadian Merchant Service Guild completed his four-year tenure as Co-Chairperson of the National Joint Council and as Chairperson of the Bargaining Agent Side. For two decades, Maury has been one the leading champions of the National Joint Council. His period as Co-Chairperson witnessed a remarkable confirmation of his vision for the organization, pre-eminently expressed through his pivotal role in the historic creation of the Public Service Health Care Plan Trust. All who have had the pleasure of working with Maury know him well for his plain talking and straight-forward approach, his unsurpassed wisdom, and his generosity. We are all much richer for his friendship.

Conseil national mixte

Rapport annuel du Secrétaire général 2000-2001

Publications

Chers Membres,

Je suis très heureux de présenter, pour la première fois depuis le début de mon mandat à titre de secrétaire général, le rapport annuel sur les travaux du Conseil national mixte pour la période du 1er août 2000 au 31 juillet 2001.

Pour paraphraser le célèbre pédagogue américain Benjamin Mays, il nous faut toujours continuer le travail amorcé par nos prédécesseurs. J'ai le bonheur de succéder à M. Fernand Lalonde, dont les réalisations constituent des bases solides sur lesquelles je puis définir mon rôle comme secrétaire général. Fernand a fêté sa retraite dans la joie en compagnie des nombreux amis qu'il s'est faits pendant la durée de son mandat et tout au long de sa carrière. Je profite de l'occasion pour lui rendre hommage encore une fois pour son dévouement sans borne au Conseil national mixte et pour la manière dont il a su favoriser la collaboration entre les parties syndicale et patronale pendant qu'il occupait le poste de secrétaire général du Conseil. Si les parties reconnaissent aujourd'hui que le CNM est la « tribune par excellence pour l'échange d'information, les consultations et l'élaboration conjointe », c'est en grande partie à Fernand Lalonde que nous le devons.

De par sa présentation, le rapport de cette année diffère quelque peu de ceux que vous avez lus par le passé. Comme vous le constaterez, il fait état des événements marquants de l'année et des réalisations du Conseil national mixte avec clarté et concision, en plus de décrire les principales difficultés que les parties doivent résoudre ensemble. Il comprend aussi des renseignements sur les activités du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique, auquel je siège également à titre de secrétaire général. Même si ces deux conseils demeurent des entités distinctes, la contribution du Secrétariat général aux travaux qu'ils exécutent parallèlement devient de plus en plus importante et stimulante.

Nous parlerons sans doute bientôt de 2000-2001 comme d'une année de transition qui laissait présager d'importants développements nouveaux au CNM. Cette année a été marquée par des réalisations considérables, certaines se limitant aux sphères traditionnelles du mandat du CNM, d'autres ayant élargi le champ d'action des activités du Conseil et l'éventail de ses « produits ». Outre ces réalisations toutefois, c'est la perspective de changements plus fondamentaux à venir qui a surtout retenu l'attention en fin d'année.

Que pourraient apporter ces changements au Conseil national mixte? Si les recommandations du Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale (le « rapport Fryer ») parues en juin étaient mises en oeuvre, le mandat du CNM serait considérablement élargi. Le rapport Fryer soulève une question bien complexe à savoir si le rôle du CNM et ses obligations redditionnelles devraient être enchâssés dans la loi, et ce, pour la première fois. Le groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines que dirige Quail est appelé à se pencher sur cette question et bien d'autres questions connexes. On peut donc s'attendre dans les prochains mois à être témoins d'un débat animé entre les parties alors que nous aborderons la phase de mise en oeuvre des réformes qui découleront des travaux du groupe de travail Quail.

À mon avis, le rapport Fryer constitue un important signe d'approbation des formules de collaboration syndicale-patronale et, plus précisément, des efforts déployés jusqu'à maintenant par les parties pour faire en sorte que les démarches substitutives fonctionnent. Le rapport confirme que le CNM est bien placé pour contribuer à la modernisation de la gestion des ressources humaines et autorise à penser que le Conseil est prêt à assumer des nouvelles responsabilités, s'il y a lieu.

Voilà donc des nouvelles encourageantes. L'appui du rapport Fryer à la normalisation des mécanismes de financement du CNM et l'augmentation des ressources dont le Conseil a besoin pour jouer ses divers rôles est aussi bien reçu. Mon prédécesseur m'a bien averti que la gestion du budget du CNM serait une tâche frustrante, mais j'ai tout de même été étonné et consterné quand j'ai vu à quel point il était difficile d'exécuter les opérations quotidiennes au Secrétariat lorsque les sources de financement sont imprévisibles et que la notion de souplesse dans le financement de nos activités est, pour ainsi dire, inexistante. Il est certainement grand temps de repenser les méthodes de renouvellement des ressources du CNM.

La notion d'« élaboration conjointe » revient souvent (et dans un sens positif) dans le rapport Fryer, ce qui correspond à l'esprit de nos propres règlements. Peu importent les changements qui nous attendent, l'élaboration conjointe demeurera une option digne d'être envisagée en priorité au CNM. Soyons honnêtes : peu d'entre nous comprenons exactement le concept d'« élaboration conjointe » en tant que procédé. Nous savons qu'il diffère, du point de vue qualitatif, du concept de consultation tel que nous le connaissons, et qu'il diffère également du processus de négociation collective. Nous pensons que l'élaboration conjointe est un processus de négociation de rechange moins conflictuel que le processus conventionnel, axé davantage sur la satisfaction des parties et pouvant aboutir à des ententes bilatérales ou multilatérales ayant, à terme, force exécutoire. Cependant, la manière d'appliquer ce processus n'est pas toujours claire.

Pourtant, le CNM y arrive, et avec beaucoup de succès. Notre expérience à ce jour semble indiquer que les règles d'application des procédés d'élaboration conjointe ne peuvent être rigides. Les exigences changent d'un cas à l'autre et varient énormément en fonction du groupe de personnes chargé d'exécuter une tâche. Pour le CNM, il est essentiel de continuer d'adapter les processus d'élaboration conjointe aux besoins, à mesure que ceux-ci se manifesteront. La définition du meilleur moyen d'élaborer conjointement des politiques de santé et de sécurité au travail pouvant s'appliquer à l'échelle de la fonction publique, par exemple, peut nécessiter des compétences et des ressources différentes de celles qu'il faut pour élaborer conjointement des solutions en vue de mener à bien des recherches sur la rémunération. Le « coffre à outils » du CNM doit être plein et complet.

Peu importe sa forme, il faudra raffiner le processus d'élaboration conjointe au sein du CNM pour que celui-ci porte fruits. Par le passé, certains processus en ce sens ont pris trop de temps, particulièrement quand venait le moment de réviser les principales directives. Certains sont trop opaques, ce qui empêche malheureusement beaucoup de gestionnaires et d'employés de saisir l'ampleur du travail exécuté et des efforts déployés pour résoudre les problèmes. En outre, la lourdeur de nos règles et de nos procédés a parfois contribué à décourager les parties de trouver ensemble des moyens d'apporter des améliorations, si limitées soient-elles, qui puissent favoriser une mise en action plus rapide.

J'ai hâte de travailler avec le Comité exécutif, les présidents des comités et tous les représentants des parties en vue de trouver des moyens d'améliorer le processus d'élaboration conjointe. Nous pourrons peut-être, par exemple, revoir les échéanciers en ce qui concerne l'examen cyclique des directives du CNM et étudier des nouveaux procédés susceptibles de favoriser la collaboration quand viendra le temps de cerner les problèmes et de fixer le moment d'y réfléchir et d'en discuter avant les révisions cycliques. Peut-être voudrons-nous examiner les façons de modifier la teneur d'une directive entre deux révisions cycliques sans être obligés de tenir compte de toutes les dispositions de participation ou d'abstention de la participation aux consultations que prévoient notre Règlement. Toutes ces facettes du processus d'élaboration conjointe et bien d'autres devront faire l'objet de débats.

D'après moi, il est évident que le CNM a pris beaucoup de maturité. Je pense néanmoins qu'il est crucial de reconnaître que le Conseil occupe toujours une place incertaine. Comme les récents événements l'ont montré, les activités du Conseil sont loin d'être à l'abri des conflits dans les négociations collectives ou d'autres problèmes divisant les participants. Bien qu'il ne soit pas étonnant que le travail du CNM devienne plus délicat lorsque les relations entre les parties sont tendues, le fait que la viabilité du Conseil lui-même soit menacée par des événements qui n'ont pratiquement ou absolument rien à voir avec ses propres résultats demeure des plus inquiétants. Je ne prétends pas avoir la réponse pour nous sortir de ce dilemme, mais j'estime qu'il est impératif que les membres du Conseil en tiennent compte.

Deux mille deux promet d'être l'une des années les plus importantes et stimulantes de l'histoire du Conseil national mixte. J'ai de la chance d'être appelé à assumer le rôle de secrétaire général à un moment où nous avons tant de dossiers d'envergure à régler et où le climat est propice au changement. Avec la volonté et le soutien des parties, le CNM peut devenir un important agent de changement. Il a prouvé par le passé qu'il pouvait s'adapter à des nouvelles situations et élaborer des moyens d'encourager les parties à travailler ensemble. Je m'engage à faire tout mon possible pour préserver cet héritage.

Le secrétaire général,

Dan Butler

En reconnaissance du dévouement de M. Fernand Lalonde, secrétaire général d'octobre 1995 à mai 2001

1. CONSEIL NATIONAL MIXTE

1.1 Événements marquants, réalisations et dossiers

L'exercice qui a pris fin le 31 juillet a été marqué d'événements importants et de grandes réalisations pour le Conseil national mixte :

Règlement du CNM

- En mars, les parties ont officiellement approuvé le Règlement du Conseil, qui fait du CNM la « tribune par excellence » aux fins de la résolution de problèmes d'application à l'ensemble de la fonction publique non visés par la négociation collective bilatérale. En outre, le nouveau Règlement simplifie les procédures d'« option de retrait » et définit de nouvelles options de règlement des différends à l'aide d'un tiers pour favoriser l'élaboration conjointe et d'autres procédés du CNM.

Recherche conjointe sur la rémunération

- Fort d'un important soutien parmi les membres du Conseil, le Comité exécutif a formé un groupe de travail chargé d'examiner la nécessité et la possibilité de créer une fonction de recherche conjointe sur la rémunération et d'en définir les méthodes dans un cadre de gestion du CNM. À la fin de la période visée par le rapport, le Comité consultatif mixte sur la rémunération continuait d'étudier les questions liées à la gestion, au financement, à l'exécution et aux méthodes en vue de l'obtention d'un accord de principe sur une initiative de recherche conjointe sur la rémunération par les ministres du Conseil du Trésor. À la fin du printemps, dans le cadre des travaux préparatoires, on a demandé aux membres du Conseil de formuler leurs idées sur des projets de recherche qui pourraient être menés sous la direction du CNM.

Apprentissage mixte

- En janvier 2001, le Comité exécutif a créé un nouveau groupe de travail chargé d'examiner la possibilité d'élaborer des initiatives d'apprentissages conçues et dirigées conjointement par les syndicats et la direction. En juin, le Groupe de travail syndical-patronal sur les initiatives d'apprentissage mixte a présenté *un Énoncé de soutien* et un *Cadre de principes* à cet égard au Conseil, lesquels ont été bien accueillis et approuvés par tous les membres du Conseil. Ces documents constituent un important guide de référence que gestionnaires et agents négociateurs peuvent consulter pour orienter des actions concertées en matière d'apprentissage mixte aux échelons national, régional et local. Ce guide encourage l'élaboration d'un plus grand nombre d'initiatives du genre et est considéré par le Comité exécutif comme une étape majeure du mouvement vers une plus grande collaboration entre les syndicats et l'employeur.
- Le groupe de travail s'affaire actuellement à cerner les occasions propices à la mise en œuvre

de projets pilotes dans des domaines aussi cruciaux que la santé et la sécurité au travail et la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail.

Santé et sécurité au travail

- Des changements apportés récemment à la partie II du *Code canadien du travail* (paragraphe 134.1) exigent l'établissement d'un comité central chargé de la santé et de la sécurité au travail qui dessert tous les ministères et organismes visés par l'annexe 1 de la partie 1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Au sens du Code, les comités d'orientation sont le centre de coordination de toutes les politiques et de tous les programmes en matière de santé et de sécurité au travail et sont dotés de vastes pouvoirs sur le plan du suivi des questions et des problèmes dans ce domaine.

- En acceptant que le Comité exécutif du CNM joue le rôle de comité d'orientation dans le secteur de compétence du Conseil du Trésor, le Conseil a consenti à voir son mandat s'élargir considérablement dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Afin de l'aider à s'acquitter de ces nouvelles responsabilités, le Comité exécutif a créé, au printemps de 2001, le Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail, désormais le principal point de convergence des activités des parties en ce qui concerne l'élaboration et le suivi des politiques. Au mois de juin, le Comité exécutif approuvait l'ensemble des « conditions » et des priorités proposées par le Comité. Celui-ci avait également entrepris l'élaboration d'un réseau de communication avec les ministères pour faciliter l'échange rapide d'information.

- Le Comité de la santé et de la sécurité au travail attitré demeure en place pour entendre les griefs relatifs aux directives du CNM en la matière et effectuer la revue cyclique de ces directives à la demande du Comité exécutif.

Communications

- Le Conseil a accepté la recommandation du Comité exécutif de créer un Comité des communications à part entière qui serait chargé de poursuivre les travaux commencés par les parties plus tôt au cours de l'exercice, en vue d'élaborer la première stratégie de communications globale du Conseil. Cette initiative fait ressortir le besoin pressant d'accroître la visibilité du CNM au sein de la fonction publique et de diffuser plus efficacement les renseignements se rapportant aux procédés du CNM et aux conditions d'emploi qui découlent des consultations du CNM et de ses démarches liées à la notion d'élaboration conjointe.

Agence canadienne d'inspection des aliments

- Un nouvel employeur distinct, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, s'est joint aux membres du Conseil en 2001. C'était la première fois qu'un organisme distinct de prestation de services nouvellement créé reconnaissait l'importance de se joindre à nouveau aux parties afin de participer aux nombreuses activités du Conseil. Les membres du CNM constatent de plus en plus que la fragmentation de la fonction publique pose un problème considérable et la plupart d'entre eux espèrent que la décision de l'ACIA sera un précédent et que d'autres organismes distincts lui emboîteront le pas.

Quoique de nouvelles entreprises et de nouveaux développements aient attiré beaucoup d'attention, les actuels comités du CNM et les conseils de gestion ont poursuivi leur important travail pour donner suite aux priorités définies par les parties, et leurs nombreuses réussites ont contribué aux progrès réalisés au cours des 12 derniers mois :

Directives sur le service extérieur

- Le Comité des DSE a poursuivi tout au long de l'exercice la révision cyclique des directives dont il est chargé. Dans le cadre de ce qui est considéré par certains comme l'examen des

conditions liées au service extérieur le plus fondamental jamais entrepris, l'employeur et les agents négociateurs ont examiné plusieurs centaines de propositions formulées par les deux parties et se sont entendus pour que les modifications apportées à vingt-deux (22) directives entrent en vigueur en juin (consultez le site www.njc-cnm.gc.ca pour obtenir tous les détails). L'examen des autres directives se poursuit cet automne en vue d'une prise d'effet prévue pour début 2002.

Postes isolés et logements appartenant à l'État

- À la suite d'une décision du Comité exécutif d'annuler temporairement la mise en œuvre de la directive qui devait prendre effet le 16 octobre 2000, le Comité des postes isolés et des logements appartenant à l'état est retourné à sa table de travail pour étudier une liste restreinte des points litigieux. En janvier, les parties intéressées des endroits concernés ont été invitées à présenter leurs observations sur les sujets qui les préoccupaient et des commentaires très utiles ont été formulés. Au milieu de l'été, le Comité s'était réuni 12 fois pour examiner ces commentaires et concevoir de nouvelles manières de régler les problèmes recensés. Des progrès importants ont été réalisés et le Comité espère pouvoir recommander au Comité exécutif, plus tard cet automne, la mise en œuvre d'un nouvel ensemble de mesures dès 2002.

Équité en matière d'emploi

Sous la direction de coprésidents nouvellement nommés, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi a obtenu l'approbation du Comité exécutif sur un plan de travail traitant essentiellement de quatre priorités :

- l'élaboration de principes directeurs communs relatifs à l'interprétation de l'obligation d'accommodement;
- la révision de la Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés dans la fonction publique fédérale;
- la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- la stratégie de mise en œuvre du plan d'action « Faire place au changement ».

Vers la fin de la période visée, le Comité a également entamé des discussions sur l'utilisation de la formule de déclaration relative aux Autochtones.

Langues officielles

En novembre dernier, on a reconstitué le Comité des langues officielles et nommé un nouveau président. Pour commencer, les membres du Comité ont élaboré un nouveau mandat et un plan de travail, approuvés par la suite par le Comité exécutif. Le plan de travail s'attache aux problèmes liés à l'usage du français et de l'anglais comme langues de travail, à l'accès à la formation linguistique, à la relève bilingue à tous les paliers, aux recommandations de la Commissaire aux langues officielles, aux cours de langues destinés aux représentants des agents négociateurs et au Programme des langues officielles dans le contexte de la modernisation de la gestion des ressources humaines. Les parties ont accepté de ne pas entamer de débats sur la Directive sur la prime au bilinguisme pour le moment.

Aide aux voyages, à la réinstallation et au transport quotidien

À l'été, les membres du Comité des voyages en service commandé en étaient aux étapes finales d'une modernisation complète de la Directive sur les voyages d'affaires, qui comportera des nouveaux avantages pour les employés et prévoira des nouvelles méthodes administratives propres à accroître l'efficacité des procédés de gestion. Le Comité veut que la nouvelle directive réponde mieux aux besoins familiaux des fonctionnaires qui doivent voyager en service commandé et qu'elle tienne compte davantage de leurs besoins en matière de santé et de sécurité. Le nouveau document sera simplifié, donc plus facile à comprendre et à appliquer, tant par les fonctionnaires que par les gestionnaires. La date prévue d'entrée en vigueur est le 1er avril 2002.

En mai 2001, le gouvernement a annoncé que les fonctionnaires pouvaient, à compter du 1er juin 2001, participer aux programmes de fidélisation des voyageurs et bénéficier des avantages connexes à des fins professionnelles ou personnelles. Cette décision était conforme aux communautés de vue auxquelles les membres du Comité des voyages en service commandé étaient arrivés au cours de leurs délibérations.

En dehors des travaux du Comité, le Comité exécutif a étudié une demande importante formulée par un agent négociateur qui voulait que soit clarifié un problème de chevauchement de la Directive des voyages en service commandé et des conventions collectives au sujet du dossier du « temps mobilisé ». Après consultation du secrétaire général auprès des parties, la situation a été clarifiée et tous les membres du Conseil savent désormais comment traiter ce dossier.

Relations syndicales-patronales

Le CNM a poursuivi ses efforts en vue d'assurer le rayonnement de ses activités à l'échelle régionale en tenant son colloque annuel à Victoria (Colombie-Britannique), colloque qui avait pour thème « La fonction publique en tant qu'employeur du futur ». Les réactions des participants ont toutes été positives. Ils ont particulièrement apprécié cette occasion qui leur était donnée d'échanger des vues avec les membres du Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale(le « comité Fryer »). Les résultats des réunions en petits groupes de travail ont montré clairement que les parties sont prêtes à s'inspirer du colloque annuel pour orienter leurs travaux vers les questions importantes sans les nombreuses contraintes des autres tribunes.

Pendant la période visée, le Comité des relations syndicales-patronales a concentré la plupart des travaux qui ont suivi sur les préparatifs du colloque de 2001, qui se déroulera à Bromont (Québec). Ayant pour thème « La fonction publique en transition », le colloque de 2001 sera la suite logique de l'approche adoptée à l'occasion du colloque de Victoria, en ce sens qu'on demandera aux participants d'étudier ensemble les grands points de la réforme du système des relations de travail. Le programme aura comme pièce de résistance une journée entière consacrée à la communication de renseignements aux membres du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (le groupe de travail « Quail »). La participation prévue de nombreux dirigeants du secteur public fédéral et du président du Conseil du Trésor aux débats du colloque de Bromont laisse présager d'un franc succès. Le colloque de Bromont fera sans doute un jalon dans les annales du CNM.

Réaménagement des effectifs

L'automne 2002 sera une période chargée pour le Comité du réaménagement des effectifs, puisque ses membres se concentreront sur la revue cyclique de la Directive. Bien que l'exercice des options (participation aux consultations ou abstentions) auxquels on a procédé plus tôt dans l'année se soit traduit par une réduction du nombre d'agents négociateurs participants, le réaménagement des effectifs demeure un dossier actif au Conseil pour le Conseil du Trésor et plus d'une douzaine de syndicats membres.

Conseil de gestion du Régime de soins dentaires

Le Régime de soins dentaires de la fonction publique a bouclé sa quatorzième année d'existence en mars 2001. En l'an 2000, le coût annuel total du Régime du CNM a dépassé 51 millions de dollars, avec plus de 90 000 fonctionnaires bénéficiant d'une protection. Cette année-là, 83 % des adhérents du Régime ont présenté des demandes de remboursement, soit pour eux-mêmes, soit pour un membre de leur famille. Le Conseil de gestion produit chaque année un rapport détaillé distinct sur l'utilisation du Régime, les tendances et les questions administratives communes à toutes les parties.

Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité

Le Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité s'est réuni cinq fois et a entendu 20 appels pendant la période visée. Comme par le passé, le Conseil de gestion produira un rapport annuel distinct à l'attention du CNM pour rendre compte de ses activités ainsi que des tendances et dossiers

concernant la protection en matière d'assurance-invalidité.

1.2 Griefs et appels

La seule dimension du mandat du CNM ayant enregistré une réduction de la charge de travail au cours de l'année écoulée a été le traitement des griefs concernant l'application ou l'interprétation des directives du CNM. D'août 2000 à juillet 2001, 21 nouveaux griefs ont été déposés au troisième palier de la procédure du CNM (c'est-à-dire au niveau du Comité exécutif). Cela contraste avec les totaux annuels qui variaient de 67 à 172 au cours des cinq précédentes années. (Signalons toutefois que les chiffres de cette période pourraient ne pas se comparer réellement les uns aux autres compte tenu des changements intervenus dans la façon dont on a rapporté les griefs collectifs. Le déclin observé en 2000-2001 par rapport aux années antérieures n'en reste pas moins marqué.)

Parmi les raisons possibles de cette réduction significative du nombre de griefs en 2000-2001, il y a la diminution marquée des questions de réaménagement des effectifs et le fait que plusieurs importantes directives du CNM n'ont pas été révisées en profondeur pendant de longues périodes. Dans ce dernier cas, il se peut que les difficultés ou ambiguïtés relevées dans le libellé des directives en vigueur depuis longtemps aient déjà été bien résolues de par l'accumulation de précédents interprétatifs, ce qui a graduellement entraîné une réduction du nombre de nouveaux cas présentés. Si cet effet est réel, nous pourrions nous attendre à une nouvelle augmentation du nombre de griefs lorsque les changements apportés au contenu des directives donneront lieu à de nouvelles questions d'interprétation. Avec les modifications en profondeur qui seront apportées aux directives sur le service extérieur, les voyages en service commandé et les postes isolés et logements de l'État qui se profilent à l'horizon, cette hypothèse pourrait se vérifier rapidement, et 2000-2001 pourrait bientôt s'avérer comme une année anormale.

Le tableau 1 fait état de la façon dont les griefs ont été réglés dans le système en 2000-2001. Les comités de travail chargés d'entendre les cas ont continué de faire preuve d'efficacité dans l'obtention d'un consensus parmi les représentants sur l'intention des directives. Il y a eu impasse dans moins d'un quart des dossiers examinés, le nombre de griefs accueillis ayant légèrement dépassé celui des griefs rejetés.

TABLEAU 1
GRIEFS AU TROISIÈME PALIER DE LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DU CNM
Du 1er août 2000 au 31 juillet 2001

Nombre de griefs non réglés reportés depuis la période précédente	11
Nombre de griefs déposés	21
Total	**32**
Règlement	
Nombre de griefs réglés	25
rejetés — en-dehors des délais	1
rejetés — pas de compétence	1
accueillis	9
rejetés	6
incapable de trancher le grief	6

retirés	2
Nombre de griefs non réglés (au 31 juillet 2001)	7

Le personnel du Secrétariat soutient aussi la procédure de traitement des appels interjetés devant le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires et le Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité. L'organisation efficace de chaque cas présenté et la préservation de la confidentialité de l'appelant dans la gestion des documents continuent d'être des priorités importantes pour le bureau du CNM. Dans le cas de demandes de remboursement au titre de l'assurance-invalidité, le Secrétariat retient, en sous-traitance, les services d'un praticien-conseil possédant des connaissances médicales spécialisées pour assister le conseiller de comité et l'adjoint administratif responsables dans la préparation des dossiers à soumettre au Conseil.

Pendant la période visée, 70 nouvelles demandes de remboursement de soins dentaires et 20 nouvelles demandes de remboursement au titre de l'assurance-invalidité ont été ouvertes. Le tableau 2 fait état du règlement des dossiers actifs devant les conseils de gestion du Régime de soins dentaires et du Régime d'assurance-invalidité au cours de l'exercice 2000-2001.

TABLEAU 2
APPELS DEVANT LES CONSEILS DE GESTION DES RÉGIMES DE SOINS DENTAIRES ET D'ASSURANCE-INVALIDITÉ
Du 1er août 2000 au 31 juillet 2001

	Soins dentaires	**Assurance-invalidité**
Nombre d'appels non réglés reportés de la période précédente	20	3
Nombre de nouveaux appels déposés	70	20
Total	**90**	**23**
Règlement		
Nombre d'appels réglés	84	16
accueillis	14	1
rejetés	62	11
retirés	5	4
autres	3	-
Nombre d'appels non réglés (au 31 juillet 2001)	6	7

2. CONSEIL CONSULTATIF DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Conseil consultatif de la CFP a été formé en mars 1999 comme organe tripartite de consultation (composé de représentants d'agents négociateurs, de ministères et d'organismes centraux) chargé d'examiner les questions actuelles et nouvelles dans le cadre du mandat de la Commission de la fonction publique.

Deux des trois groupes de travail initiaux du CCCFP ont présenté des rapports pendant la période visée, après moult études et discussions. On reconnaît dans une large mesure que le **groupe de travail chargé des recours** a grandement influé sur le façonnement des opinions des parties par la production de son rapport intitulé *Les recours dans la fonction publique du Canada*. Dans ce rapport, on envisage une simplification fondamentale et une réforme du vaste éventail des recours qui sont actuellement disponibles à la fonction publique, y compris les appels interjetés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La version finale du « rapport Fryer », publiée en juin, a fait écho à nombre de recommandations du rapport du groupe de travail, lesquelles étaient examinées à la loupe, alors que démarrait le travail du groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Le **groupe de travail sur la mobilité** a présenté son étude intitulée *Perfectionnement, partage et maintien en poste du talent au XXIe siècle : La mobilité comme voie vers le succès* au Comité directeur du CCCFP en mai. Ce rapport fait état des divers obstacles à la mobilité des employés à l'intérieur d'une organisation, ainsi que d'une organisation à l'autre, et présente des recommandations — bien accueillies par les parties — sur de nouvelles approches permettant de s'affranchir des « silos » de dotation en personnel.

On a demandé à ces deux groupes de travail (ainsi qu'au **groupe de travail chargé de la surveillance**, qui a présenté l'an dernier son rapport intitulé *Rendre compte du mérite — La surveillance de la dotation dans la fonction publique fédérale*) de faire relâche jusqu'à ce que les parties leur assignent d'autres tâches.

Le **Comité directeur du CCCFP** a initialement été formé pour aider le Conseil plénier à établir son ordre du jour et à fournir orientation, direction et conseils administratifs aux groupes de travail, entre les réunions du Conseil plénier. En juin 2000, une discussion à la première séance annuelle de planification du Comité directeur a abouti à la proposition — ultérieurement acceptée par les parties — que le Conseil plénier ne se réunisse qu'une fois l'an. La majeure partie de son rôle a été par la suite assumée par un Comité directeur révisé dont le nombre de membres a été légèrement augmenté.

Le Comité directeur s'est réuni six fois durant l'exercice visé et a consacré une bonne partie de son temps à examiner et promouvoir les rapports finals des trois groupes de travail initiaux. La discussion a porté sur des questions telles que :

- la nécessité de montrer aux ministères comment mettre en œuvre une approche de la dotation fondée sur les valeurs;
- la nécessité de trouver des moyens d'accroître la rapidité et l'efficience du système de dotation;
- la nécessité de mettre à jour les outils de dotation;
- le besoin de réunir des données démographiques systématiques pour l'ensemble de l'administration fédérale afin de faciliter la détermination des besoins de recrutement et des initiatives d'équité en matière d'emploi;
- le besoin de mettre sur pied un sous-comité ou un groupe de travail consultatif de la recherche;
- le rôle qui serait dévolu à la Commission de la fonction publique dans un système réformé de gestion des RH;
- le rôle potentiel d'un nouveau groupe de travail sur la réforme des normes de sélection.

En avril, les membres du Comité directeur ont convenu que la notion de mérite en soi et d'autres questions entourant l'exercice de responsabilités en matière de dotation devraient être étudiées par de nouveaux groupes de travail. On a notamment fixé des objectifs de production extrêmement courts pour la question de la responsabilisation à l'égard de la dotation, de manière que les recommandations puissent être transmises, pour commentaires, au groupe de travail sur la modernisation des ressources humaines d'ici l'échéance de septembre 2001.

Aux mois de juin et de juillet, le **groupe de travail sur le mérite** a examiné les possibilités d'intégrer l'approche du mérite basée sur « la personne la mieux qualifiée » aux concepts de l'ancienneté, de la diversité, du potentiel de perfectionnement, de l'efficience, de l'équité et de la transparence. Le

groupe de travail sur la responsabilisation a concentré ses efforts sur l'élaboration et l'évaluation de divers modèles nouveaux de responsabilisation à l'égard du système de dotation, en mettant l'accent sur le rôle central des sous-ministres. Avant la fin des périodes visées, on a fait circuler des rapports préliminaires parmi les membres du Comité directeur, rapports qui, espèrent les groupes de travail, contribueront à alimenter les débats.

En juin, un nouveau gestionnaire des activités du CCCFP a été détaché de la Commission pour remplacer Leigh Archibald, dont la contribution au Conseil durant la période initiale de mise sur pied fut très appréciée par les parties. Brian Lynch, assisté d'un membre dévoué du personnel de soutien, travaille maintenant sur les dossiers du Conseil et occupe un bureau dans les locaux du Secrétariat du CNM.

3. LES AFFAIRES CONTINUENT

Le Secrétariat du CNM jouit d'une grande réputation d'excellence dans l'accomplissement de ses activités de base, lesquelles sont de fournir un soutien aux réunions entre les parties sur un vaste éventail de sujets qui s'inscrivent dans le mandat du CNM. Non seulement le personnel du CNM assure-t-il une logistique bien huilée et une tenue de dossiers minutieuse, mais aussi fournit-il des conseils professionnels aux présidents et membres de comité en plus de contribuer au besoin à la facilitation des discussions.

Au cours des 12 derniers mois, le Secrétariat a géré 203 rencontres des parties. Il s'agit là d'une continuation de la hausse constante que l'on a observée dans les niveaux d'activité depuis le milieu des années 1990 (82 rencontres en 1995-1996, 120 en 1996-1997, 138 en 1997-1998, 143 en 1998-1999 et 193 en 1999-2000). Sur un plan positif, cet accroissement de la portée et du nombre des rencontres gérées par le CNM en dit long sur la valeur que les parties attribuent au CNM. Du côté négatif, cette augmentation de la demande des services du Secrétariat a été beaucoup plus rapide que les changements opérés dans les ressources qui sont disponibles pour accomplir ce travail. Le Secrétariat a maintenant atteint la limite de sa capacité d'en faire plus et a un urgent besoin d'adapter de façon significative sa base de ressources pour continuer d'être efficace.

TABLEAU 3
RÉUNIONS DONT LE SOUTIEN EST ASSURÉ
PAR LE SECRÉTARIAT DU CNM
Du 1er août 2000 au 31 juillet 2001

(par nombre de jours où des réunions se sont tenues)

CONSEIL NATIONAL MIXTE	
Conseil national mixte (séances plénières)	4
Comité exécutif	10
Autres comités et groupes de travail	
Comité des postes isolés et des logements de l'État	21
Comité des langues officielles	5
Comité des directives sur le service extérieur	28
Comité des voyages en service commandé	31
Comité consultatif mixte sur la rémunération	4

Groupe de travail syndical-patronal sur les initiatives d'apprentissage mixte	7
Groupe de travail syndical-patronal sur les initiatives conjointes d'apprentissage	12
Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi	7
Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail	10
Comité de la santé et de la sécurité au travail	2
Conseils de gestion	
Régime de soins dentaires	6
Régime d'assurance-invalidité	10
Autres	19
CONSEIL CONSULTATIF DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE	
Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique (réunion plénière)	1
Comité directeur du CCCFP	7
Groupes de travail	
Conseil consultatif de la CFP — Mobilité	4
Conseil consultatif de la CFP — Surveillance	1
Conseil consultatif de la CFP — Responsabilisation	4
Conseil consultatif de la CFP — Recours	5
Conseil consultatif de la CFP — Mérite	5
Total	**203**

4. Remerciements

Le *Conseil national mixte et le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique* dépendent, pour leur efficacité, de l'engagement et de l'énergie d'une pléiade de représentants patronaux et syndicaux à l'échelle de la fonction publique, autant d'intervenants qui méritent une chaleureuse reconnaissance et de sincères remerciements.

Dans les rapports annuels antérieurs établis par le secrétaire général, on énumérait le nom des personnes ayant travaillé aux comités ainsi que le nom de leurs remplaçants. Étant donné le très grand nombre de représentants qui contribuent maintenant de façon ordinaire aux travaux du CNM et du CCCFP en siégeant à un nombre grandissant de comités et de groupes de travail, cette pratique a été abandonnée. Cela ne signifie nullement, toutefois, que l'on attribue une moindre reconnaissance

du rôle crucial que jouent ces personnes qui s'expriment et travaillent au nom d'employeurs et de syndicats siégeant au CNM. Comme toujours, ce sont les gens qui interviennent dans les procédures du CNM qui font vraiment la différence.

Maintenant qu'une nouvelle voie est pavée, qu'il nous soit immédiatement permis d'y faire exception dans le présent rapport annuel : en juin de cette année, le capitaine Maury Sjoquist, de la Guilde de la marine marchande du Canada, a terminé son mandat de quatre ans comme coprésident du Conseil national mixte et président de la partie syndicale. Pendant deux décennies, Maury a été l'un des principaux champions du Conseil national mixte. Au cours de sa période de coprésidence, nous avons été témoins d'une remarquable confirmation de sa vision de l'organisation, vision qui s'est exprimée avec éclat lors du rôle central qu'il a joué dans la création historique de la Fiducie du Régime de soins de santé de la fonction publique. Tous ceux et celles qui ont eu le plaisir de travailler avec Maury le connaissent bien pour sa façon simple et directe d'appréhender les choses, sa sagesse insurpassée et sa générosité. Nous nous sommes tous enrichis au contact de son amitié.

[ACCUEIL | HAUT DE LA PAGE | PAGE PRÉCÉDENTE]

Mise à jour : 2003-10-14 [Avis importants]